

Beleidsplan NVRG 2025-2028

1. Inleiding

Dit beleidsplan legt de koers van de Nederlandse Vereniging voor Relatie- en Gezinstherapie (NVRG) vast voor de periode 2025-2028. Het plan beschrijft de belangrijkste uitdagingen en ambities van de NVRG voor de komende drie jaar en vormt het referentiekader voor het beleid en de besluitvorming binnen de vereniging.

De oorsprong van het huidige bestuur (en daarmee dit beleidsplan) is de ledenvergadering van 28 september 2022, waarin de huidige voorzitter en penningmeester werden geïnstalleerd (inclusief 2 nieuwe bestuursleden die zich sindsdien hebben teruggetrokken) en waarin de huidige directeur (toen als interim-directeur) werd voorgesteld aan de vereniging.

De vereniging kwam net uit een diepe crisis, de oproep vanuit de ledenvergadering in september 2022 was heel nadrukkelijk; *'wij willen een betrokken bestuur en een faciliterende directeur'*.

We kwamen terecht in een vastlopende strijd rondom het ZPM (de beroepenlijst waar de ST niet op was opgenomen), en veel onrust in de vereniging. Zonder dat we heldere procedures leken te hebben over hoe we binnen de vereniging met verschillen van mening om zouden kunnen gaan. Noch was er een breed gedragen strategie voor de toekomst.

Ons bestuur heeft gedaan wat we konden, ondanks het vertrek van enkele bestuursleden vanwege de emotionele turbulentie. Gelukkig hebben we nieuwe bestuursleden verwelkomd en hebben we na bijna drie jaar het gevoel dat we weer op koers zijn. De rust is grotendeels teruggekeerd, we zijn strategisch weer scherp en versterken onze positie binnen de jeugd en de GGZ.

Hierdoor kunnen we ons beter richten op de doelen van de vereniging. Onze laatstgehouden visie dag illustreert deze positieve ontwikkeling. Aan de hand van een zorgvuldig visiedocument van de werkgroep visie, bespraken we de toekomst van onze vereniging. Belangrijke thema's waren het strategisch positioneren van ons systemisch gedachtegoed en het bevorderen van verbinding en solidariteit binnen de vereniging. Daarnaast willen we inhoudelijk bijdragen aan wetenschappelijk onderzoek en opleidingen om een proactieve invloed op het zorgsysteem te hebben.

Buiten de vereniging zien we steeds meer erkenning voor het belang van gezinnen, relaties en context. De behoefte aan systeemtherapeuten groeit, en er is een toenemende vraag naar onze expertise in de GGZ en buurtzorg. Deze ontwikkelingen helpen ons om ons discours te vernieuwen. Waar we vroeger vochten om gehoord te worden, is er nu een groeiend tekort aan systeemtherapeuten, wat ons kansen biedt. We moeten echter ons denken over onszelf en ons vak blijven vernieuwen.

In de komende periode zal duidelijk worden of het veld ons op de beroepenlijst plaatst. De politiek steunt ons in deze zaak.

Onze ambitie is dat in 2035 systemische expertise een vast onderdeel is van alle GGZ- en jeugdteams.

Daarnaast willen we de veiligheid binnen de vereniging vergroten door verbinding te blijven zoeken en het gesprek aan te gaan, ook bij verschillende belangen. We werken via een transparante beleidscyclus, waarbij iedereen kan participeren en zijn stem kan laten horen. Dit helpt om onrust en polarisatie te verminderen en samenwerking te bevorderen.

We hebben bijna 3.000 systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers in onze vereniging en willen dat zij het vaak moeilijke werk kunnen volhouden en veel mensen helpen. De vereniging zal haar leden ondersteunen via het bureau, regiobijeenkomsten, supervisors en opleiders. We hebben actieve leden nodig die zich willen inzetten voor commissies en andere activiteiten, in de wetenschap dat dit alles gebeurt uit liefde en betrokkenheid. Zo kan de cirkel van “geven en nemen” weer op gang komen.

We bouwen verder aan waar we begonnen zijn en kijken uit naar belangrijke dagen zoals de beleidsmiddag met actieve leden, het NVRG-congres en de ALV.

Bij het opstellen van dit beleidsplan 2025-2028 zijn de opbrengsten uit verschillende bijeenkomsten met leden en onderzoeken gebruikt:

- Bijeenkomst voor alle leden (februari 2023) naar aanleiding van de afwijzing van ons beroep bij de NZa
- Bijeenkomst voor alle leden (november 2023) over de beroepenstructuur psychologische zorg.
- Ledenonderzoek (december 2023 januari 2024)
- Verslag werkgroep evaluatie (september 2024)
- Visiedag (oktober 2024)
- Verkennend visiedocument (2024)
- Verslag STW-enquête (maart 2025)
- Verslag werkgroep Vakmanschap (maart 2025)

Uiteraard bouwt dit beleidsplan voort op het beleidsplan 2023-2025, dat in de ledenvergaderingen van 2023 en 2024 is gepresenteerd.

Na het bespreken van de missie, de visie en de kernwaarden van de vereniging, gaan we in op het beleid voor de komende tijd.

2. Missie, visie en kernwaarden

Wat verenigt ons binnen de NVRG? We hebben de afgelopen jaren gemerkt dat de gemeenschappelijkheid in de inhoud zit. We hebben allemaal ons hart verpand aan het systemisch werken en denken, ondanks onrust en polarisatie. We zijn daarom als bestuur steeds vaker gaan teruggrijpen op de doelstellingen zoals geformuleerd in de statuten van de vereniging. En zien het als onze taak om beleid en strategie langs de meetlat van die doelstellingen te leggen. We denken ook dat het ons als vereniging helpt om nog meer woorden te hebben over wat ons bindt. We gebruiken daarvoor het visievierluik model (zie plaatje hieronder) als kapstok, waarin we de opbrengsten van de visiedag van oktober 2024 hebben verwerkt.

Op de beleidsmiddag van 5 maart 2025 hebben we met de actieve leden besproken hoe om te gaan met de opbrengsten van de visiedag. In het visiedocument zoals geschreven door de werkgroep visie stond een alternatieve missie geschreven. Hoewel daar inhoudelijk goede dingen in staan, loopt die missie te ver vooruit op de feiten (want we zijn bijvoorbeeld nog niet zover met de werkgroep NVRGS) en is die missie ook wat te lang. Bovendien dekt de huidige missie de lading eigenlijk heel goed. De huidige missie zou alleen nog wat flitsender mogen in de ogen van de actieve leden. Het bestuur gaat daarom gericht een aantal leden benaderen om het komende jaar alle teksten van het visievierluikmodel zoals we die hieronder hebben opgenomen te herschrijven, zodat we die kunnen gebruiken op de website en voor andere publicaties.

Visievierluik model:

HOGER DOEL Beantwoordt de vraag ' Waarom bestaan wij? ' en geeft informatie over: - Bestaansgrond - Essentie - Bestemming - Legitimatie.	GEWAAGD DOEL Beantwoordt de vraag ' Waarheen gaan wij? ' en geeft informatie over: - Uitdaging - Ultieme doel - Met deadline
KERNWAARDEN Beantwoordt de vraag ' Waarvoor staan wij? ' en geeft informatie over: - Overtuigingen - Principes - Goed/slecht - Wenselijk/onwenselijk	KERNKWALITEITEN Beantwoordt de vraag ' Waarin blinken wij uit? ' en geeft informatie over: - Natuurlijke sterkten - Geeft ons steeds opnieuw succes - Passies

Hoger doel van de NVRG

Waarom bestaan wij?

Artikel 3 lid 1 en 2 van onze statuten zeggen het volgende over onze reden van bestaan:

Lid 1: De Vereniging heeft ten doel:

- a. het bevorderen en stimuleren van systemisch denken en handelen binnen een brede maatschappelijke context;
- b. het bevorderen van deskundige beroepsbeoefening door relatie- en gezinstherapeuten (systeemtherapeuten) en systeemtherapeutisch werkers in breedste zin;
- c. het bevorderen, stimuleren en bewaken van de kwaliteit van de opleiding en (na)scholing van relatie- en gezinstherapeuten (systeemtherapeuten) en systeemtherapeutisch werkers;
- d. het stimuleren van theorievorming, wetenschappelijk onderzoek en publicaties betreffende relatie- en gezinstherapie (systeemtherapie);
- e. het behartigen van de belangen van de gemeenschappelijke leden van de vereniging als beroepsgroep.

Lid 2: De Vereniging tracht haar doel onder meer te bereiken door:

- a. Het aanleggen van zodanige maatstaven voor het Lidmaatschap, dat de (her) registratie tot LID en LID AP een waarborg van deskundigheid en kwaliteit inhoudt;
- b. De instandhouding van een onafhankelijk tuchtrecht;
- c. Alle andere wettige middelen, welke aan het doel van de Vereniging bevorderlijk kunnen zijn.

Daarnaast hebben we een 'mooi opgeschreven' missie zoals die nu in het beleidsplan (2019-2021) op de website staat (op basis van de doelstellingen in de Statuten):

*Huidige missie**

De NVRG is de beroepsvereniging en het kwaliteitsregister voor systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers. De NVRG is ervan overtuigd dat psychische gezondheid onlosmakelijk verbonden is met de sociale, relationele en culturele context waarbinnen mensen leven en dat deze context een cruciale rol speelt bij de hulpverlening. De NVRG streeft dan ook naar een brede toegankelijkheid van de systeemtherapeutische aanpak binnen de zorg- en welzijnssector. Dit doet zij door verspreiding van het systemisch gedachtegoed en door zich sterk te maken voor erkenning van het vakgebied en vergoeding van systeemtherapie. De NVRG staat voor de ontwikkeling en handhaving van de kwaliteit van de systeemtherapeutische (be)handelingen die door haar leden worden uitgevoerd.

De eerste zin 'De NVRG is de beroepsvereniging en het kwaliteitsregister voor systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers' staat als 'elevator pitch' op de home page www.nvrg.nl.

*Deze tekst zal het komend jaar worden herschreven.

Gewaagd doel van de NVRG

Waarheen gaan wij?

Op basis van de gezamenlijke droomopbrengst van de visiedag van 19 oktober 2024 hebben we de volgende tekst* geformuleerd:

In 2035 begint elk hulpverleningstraject met een systemische blik, waarbij multidisciplinair wordt samengewerkt om de leefomgeving van cliënten te verbeteren. Mensen voelen zich als mens behandeld, met ruimte voor hun eigen zelfredzaamheid en versterking van de verbinding tussen de gezinsleden. Systeemtherapie heeft dan een fundamentele plek in de zorg, en wij staan als NVRG midden in de maatschappij, met een stem voor iedereen.

We geloven in de kracht van systemisch denken als olievlek die zich over verschillende domeinen, sectoren en organisaties verspreidt. Door vroeg in opleidingen en in de praktijk systemisch denken te integreren, zorgen we ervoor dat dit denken vanzelfsprekend wordt, zowel in de zorg als in andere sectoren. We maken verbinding door dialoog en begrip te bevorderen binnen de NVRG en daarbuiten. We streven naar een gezaghebbende positie, als volwaardige gesprekspartner voor universiteiten, GGZ en andere organisaties, waarbij we onze theoretische kennis en wijsheid delen.

Systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers versterken elkaar bij (be)handelingen in de (jeugd)zorg en binnen organisaties. Doordat systeemtherapie in alle domeinen erkend en vergoed wordt, zorgen we ervoor dat systeemtherapie toegankelijk is, ook voor de meest kwetsbare groepen in de samenleving. Systemisch denken beïnvloedt de politiek om een inclusieve samenleving te creëren.

De NVRG brengt mensen samen door systemisch denken in de breedste zin van het woord. Systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers werken met hun hart, waardoor vertrouwen ontstaat en groeit in alles wat we doen. Zij hebben een rijke diversiteit in vooropleiding en functies en werken samen met andere disciplines en organisaties aan een systeemgerichte benadering.

*Deze tekst zal het komend jaar worden herschreven. De tekst zou puntiger mogen in de ogen van de actieve leden.

Kernwaarden van de NVRG

Waarvoor staan wij?

De NVRG biedt een **professioneel kader** waarbinnen uitwisseling van kennis en ervaring, scholing en wetenschappelijk onderzoek op het gebied van systeemtheorie en systeemtherapie plaatsvindt. De NVRG speelt dynamisch in op maatschappelijke ontwikkelingen en wordt binnen de zorg- en welzijnssector als **gezaghebbend** gezien. Een NVRG-registratie staat voor **kwaliteit, professionaliteit én uitbreiding van therapeutische competenties**. De toegevoegde waarde van een NVRG-kwaliteitsregistratie wordt erkend en positief gewaardeerd binnen de samenleving en de (gezondheids)zorg. Leden ervaren de NVRG als hún vereniging waar zij zich thuis voelen en actief aan willen bijdragen, waar zij zich blijvend kunnen ontwikkelen en hun belangen behartigd weten.

Kernkwaliteiten NVRG

Waarin blinken wij uit?

In een complexe wereld wordt de zelfredzaamheid steeds belangrijker en de prestatiedruk groter. Dat heeft impact op relaties en tegelijkertijd heb je die juist hard nodig. Relaties tussen mensen zijn onze specialiteit. De kern van ons werk is het organiseren van relaties in gezinnen en organisaties. Wij hebben oog voor het grote geheel, relaties, patronen, parallelprocessen tussen cliënten, de context en de maatschappij. Systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers combineren een diepgaande kennis van systeemdynamieken met een breed palet aan interventies. Dit maakt ons uniek in het behandelen van problematiek die zich niet alleen op individueel niveau afspeelt, maar geworteld is in relaties en sociale systemen.

Ook voor de kernwaarden en kernkwaliteiten gaan we gericht leden benaderen om deze teksten te herschrijven.

3. Strategisch beleid 2025-2028

We hebben sinds 28 september 2022 hard gewerkt aan vier verschillende aandachtsgebieden (vakmanschap, waarderende cultuur, maatschappelijke positionering en systeemdenken in organisaties). Maar wat vooral voorliggend is geweest, is de onrust in de vereniging. Dit heeft de afgelopen jaren een te groot deel van de beschikbare tijd van bureau, directie en bestuur opgeëist. Gelukkig is er meer rust gekomen.

De regiocafés waar we in 2023 mee zijn gestart breiden zich uit en voorzien in een behoefte om elkaar inhoudelijk meer tegen te komen in de eigen regio. De werkgroep vakmanschap heeft onderzocht hoe het staat met de kwaliteit van ons vakmanschap en heeft ons adviezen meegegeven hoe dit verder te borgen in de vereniging. De sinds 2023 nieuwe adviescommissie PenP is groot en steeds steviger aanwezig om het bestuur en de directie van adviezen te voorzien. We hebben groen licht gegeven voor het herzien van het handboek systeemtherapie en zijn in gesprek met de WAC om de wetenschappelijke basis van ons werk steviger te verankeren in de vereniging. Daarnaast is het tij in de buitenwereld ook wel veranderd en heeft het systeemdenken in Nederland de wind mee. Het is gelukt om de relaties met externe partijen die relevant zijn voor de positie van systeemtherapeuten en systeemtherapeutisch werkers te verbeteren waardoor er nu ook meer ruimte lijkt te ontstaan om daadwerkelijke verbeteringen doorgevoerd te krijgen.

Wat betekent dit nu voor de strategie anno 2025? Tijdgebrek is een continu bepalende factor bij alles wat we doen. Dat geldt niet alleen voor het bestuur, maar voor alle actieve leden binnen de vereniging. Tegelijkertijd hebben we torenhoge ambities. We denken dat we echt moeten prioriteren. Onze strategie voor de komende jaren is daarom gericht op een beperkt aantal (drie) aandachtsgebieden:

1. Het verstevigen van het verenigingshuis;
2. Het versterken van het systemisch gedachtegoed in NL (droom visiedag: in 2035 begint elk hulpverleningstraject met een systemische blik)
3. Tegelijkertijd willen we continu blijven nadenken hoe we kunnen zorgen dat het lidmaatschap van onze vereniging een waarborg van kwaliteit en deskundigheid inhoudt.

Het verstevigen van het verenigingshuis

De werkgroep evaluatie heeft een onderzoek gedaan met als hoofdvraag 'doen we de juiste dingen en doen we de dingen goed' en een aantal aanbevelingen gedaan. De gesprekken die we daarover hebben gehad met de vaste adviescommissies gecombineerd met onze eigen ervaringen met de onrust in de vereniging leiden ertoe dat we prioriteit willen geven aan het verder op orde brengen van ons verenigingshuis. In 2024 zijn we steeds explicieter gaan teruggrijpen op wat er al is vastgelegd binnen de vereniging (zoals in de statuten, reglementen en de beleidscyclus), als houvast voor ons handelen. Onze conclusie is dat we die structuur van beleidscyclus, statuten en reglementen heel hard nodig hebben. Omdat dit de veiligheid en voorspelbaarheid biedt waarbinnen we de verschillen kunnen verdragen. De verenigingsstructuur kan voor een democratisch proces zorgen waarin, binnen de vereniging, niet de stem van degene die in de buitenwereld de meeste macht heeft bepalend is, noch de stem van degene die binnen de vereniging het hardste roept.

De verenigingsstructuur helpt ons te waarborgen dat de verschillende stemmen gehoord kunnen worden en we met elkaar een gezamenlijke koers kunnen blijven zoeken. Wat erover op papier staat in statuten en reglementen is in het algemeen voor ons heel duidelijk, maar we merken dat dit voor veel leden niet zo duidelijk is. Ook denken we dat er voldoende is vastgelegd over wie wat mag bepalen, wie waarover gaat (zoals in de verhouding tussen bestuur en directeur) maar dat er nog weinig is vastgelegd over hoe we als vereniging organiseren dat het bestuur wordt geïnformeerd door commissies en werkgroepen

(verantwoordingslijnen), hoe we gezamenlijk omgaan met verschillen van inzicht (escalatielijnen) en hoe we gezamenlijk omgaan met continuïteits- en bemensingsvraagstukken (rooster van aftreden). Dit zijn zaken die we de komende periode samen met commissies en werkgroepen verder willen uitwerken. Uitgangspunt hierbij is een betrokken bestuur dat op hoofdlijnen kan besturen, het organiseren van voldoende verbinding (inclusief het voorkomen van een geïsoleerde positie van de directeur) én 'checks and balances'.

Prioriteiten voor de komende periode (2025-2028):

- Beleidscyclus verder uitwerken en helder uitdragen in de vereniging;
- De kaders waarbinnen commissies en werkgroepen werken, worden gezamenlijk onder de loep genomen en evt. aangepast, in samenhang met de statuten. Wat zijn de kaders waarbinnen commissies zelfstandig besluiten kunnen nemen? Wat is de verantwoordingslijn en wat zijn escalatieroutes?
- Werven van meer actieve leden voor commissies en bestuur en het vergroten van de diversiteit binnen de groep actieve leden.

Het versterken van het systemisch gedachtegoed in NL

Tijdens de visiedag van oktober 2024 werd voor ons heel duidelijk dat onze gemeenschappelijkheid in de inhoud zit; we hebben allemaal ons hart hebben verpand aan het systemisch werken en denken. Dat heeft geleid tot de eerder geformuleerde droom, dat in 2035 elk hulpverleningstraject met een systemische blik begint.

De droom is groot. We willen stappen zetten richting die droom door te werken langs verschillende paden en door te proberen om ál onze leden hieraan te laten werken. In hun eigen werkcontext, door binnen hun eigen organisatie, gemeente of regio stappen te zetten richting die droom. Met elkaar kunnen we heel veel bereiken!

Naast de droom dat in 2035 elk hulpverleningstraject met een systemische blik begint, wordt er binnen de vereniging ook nagedacht of we het systemisch denken breder zouden kunnen trekken. De werkgroep NVRGS onderzoekt of de NVRG ook opleidingen kan en wil erkennen voor mensen die geïnteresseerd zijn in het systemisch denken en werken in organisaties. Tijdens de vorige ALV (2024) heeft de werkgroep NVRGS een concept position paper gepresenteerd waarin de resultaten en ideeën betreffende de opdracht van de werkgroep (op dat moment) zijn besproken. Ook de vervolgstappen zijn toen aangegeven. De werkgroep kreeg toestemming om door te gaan met het uitwerken van de position paper en het onder de aandacht brengen daarvan bij het bestuur en daarna bij een bredere vertegenwoordiging van de leden. Er hebben het afgelopen jaar een aantal brainstormsessies plaatsgevonden met als doel de position paper verder uit te werken en deze allereerst voor te leggen aan het bestuur. Dit voorleggen heeft nog niet kunnen plaatsvinden doordat een aantal leden omwille van begrijpelijke omstandigheden de werkgroep hebben verlaten en een van de kartrekkers langdurig is uitgevallen. Hierdoor is de position paper in zijn definitieve vorm nog niet gereed. De twee overgebleven leden hebben door tijdgebrek moeten besluiten de werkgroep voor minimaal 1/2 jaar te laten inslapen. In het najaar zal er weer een brainstormsessie worden gepland om te kijken hoe e.e.a. weer op te pakken en gericht nieuwe leden voor de werkgroep te gaan werven.

Prioriteiten voor de komende periode (2025-2028):

- Beroepserkenning voor de systeemtherapeut door opname op de beroepenlijst van het Zorgprestatie-model (GGZ 18+).
- Het vergroten van het aantal NVRG-systeemtherapeuten die tevens psychiater of BIG-psycholoog zijn. Dit aantal is de afgelopen 10 jaar afgenomen en deze ontwikkeling willen we keren. Om een stevige positie te houden in de zorg, moet de opleiding aantrekkelijk blijven voor BIG-psychiaters, BIG-psychologen en BIG-verpleegkundig specialisten. Zij hebben immers een belangrijke rol bij de inzet van systeemtherapie.

- We blijven contact zoeken met (regio)gemeenten om aandacht te vragen voor systeemtherapie. In de jeugdzorg is het signaal gekomen dat gemeenten hun focus moeten verleggen van individuele hulp naar gezinsgerichte, systemische hulp. Tegelijk moeten ze flink bezuinigen. Als NVRG willen we op deze manier bijdragen aan de transformatie van jeugdzorg naar een meer gezinsgerichte aanpak. We blijven de dialoog met gemeenten houden om het belang van de systemische aanpak en de meerwaarde te bespreken.
- We blijven in contact met het SKJ om een eigen registratie voor systeemtherapeuten/STW te realiseren, zodat onze leden niet aan dubbele (her)registratie-eisen hoeven te voldoen.
- Leden activeren om na te denken over wat ze zelf kunnen doen om onze gezamenlijke droom een stapje dichterbij te brengen en dat vervolgens ook te gaan doen.
- Helderheid krijgen over de voorstellen van de werkgroep NVRGS en indien nodig daar besluitvorming over organiseren.

Blijven nadenken over waarborg kwaliteit en deskundigheid

We vinden het belangrijk om continu te blijven nadenken over hoe we kunnen blijven zorgen dat het lidmaatschap van onze vereniging een waarborg van kwaliteit en deskundigheid inhoudt, zoals dat in de statuten staat.

Een belangrijke manier om kwaliteit en deskundigheid te kunnen blijven waarborgen is verbinden van onze systemische kennis en handelen met de wetenschap en wetenschappelijk onderzoek door de hele vereniging heen. Samen met de Wetenschapsadviescommissie (WAC) willen we hier de komende jaren meer aandacht aan geven.

De NVRG kent een rijke verscheidenheid aan leden met uiteenlopende professionele achtergronden. Deze diversiteit levert unieke perspectieven op en is een kracht die we willen koesteren, juist als het gaat om het nadenken over kwaliteit en deskundigheid. Het onderwerp 'diversiteit' heeft uitgebreid aandacht gekregen tijdens de visiedag op 19 oktober 2024. Tijdens de visiedag is breed de wens gedeeld om meerstemmigheid te organiseren en gebruik te maken van de rijkdom aan expertise die NVRG-leden meebrengen.

De in 2023 in het leven geroepen werkgroep Vakmanschap heeft haar werkzaamheden afgerond met een verslag met een verschillende vragen en adviezen. De belangrijkste gaan over de STW'ers. De werkgroep adviseert om de competenties ST en STW tegen het licht te houden en waar nodig aan te passen. De door de werkgroep uitgezette STW-enquête laat zien dat de STW-opleiding erg positief wordt gewaardeerd en goed aansluit bij de beroepspraktijk. Wat de werkgroep zorgelijk vindt, is dat blijkt dat een groot deel van de STW'ers geïsoleerd werkt. De werkgroep adviseert dit vraagstuk op te pakken in een nieuwe werkgroep STW.

Prioriteiten voor de komende periode (2025-2028):

- Werken aan een stevigere verbinding met de wetenschap en wetenschappelijk onderzoek door de hele vereniging heen, samen met de WAC.
- Koesteren diversiteit binnen de vereniging en organiseren meerstemmigheid.
- Beter uitwerken van de positie van de STW ten opzichte van de ST. Hierbij willen we verschillende vraagstukken rondom de STW onderzoeken. Zoals:
 - Kunnen we de uitleg over het verschil tussen de STW en ST en de desbetreffende competentieprofielen actualiseren en beter laten aansluiten op de huidige werkpraktijk van STW'ers?
 - Hoe kunnen we stimuleren dat de STW'er werkt in een inbedding van een systemische werkende organisatie (waardoor ze minder het gevoel hebben geïsoleerd te moeten werken)?
 - Welke doorgroeimogelijkheden hebben STW'ers?
 - Hoe kunnen we contact en uitwisseling tussen STW'ers onderling bevorderen?